

Ndikimi i ligjit të Punës tek Gratë në Kosovë

Botuese: Qendra Kosovare për Studime Gjinore

Drejtoresha e hulumtimit: Luljeta Vuniqi

Udhëheqëse të hulumtimit: Sibel Halimi dhe Luljeta Demolli

Asistent i hulumtimit: Ilir Miftari

Redaktimi Teknik, Dizajni dhe Shtypi: QKSGJ

© 2011 Qendra Kosovare për Studime Gjinore

Të gjitha të drejtat e rezervuara

www.kgscenter.net

Ky hulumtim është financuar nga:

Institute Sustainable Communities (ISC)



Qendra Kosovare për Studime Gjinore
Kosovar Gender Studies Centre



Ky publikim është mundësuar me përkrahjen e Agjencisë së Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar (USAID) dhe Institutit për Komunitete të Qëndrueshme (ISC) përmes Programit për Fuqizimin e Shoqërisë civile në Kosovë (KCSP). Opinionet e shprehura në këtë publikim janë të autorit.

Përmbajtja

| | |
|---|----|
| FALËNDERIM | 5 |
| METODOLOGJIA | 7 |
| Hyrje | 9 |
| Barazia Gjinore dhe Ligji i punës | 13 |
| Ligji për Barazi Gjinore | 16 |
| Pushimi i lehonisë në Ligjin e Punës | 19 |
| Politikat e Kosovës për pushim të lehonisë - Një krahasim rajonal | 20 |
| Rekomandime për jetësimin e dispozitave ligjore në Kosovë për pushim të lehonisë | 22 |
| Fondi Monetar Ndërkombëtar dhe zhvillimi i politikave të pushimit të lehonisë në Evropën Juglindore | 25 |
| Qëndrimet e grave të punësuar në sektorin publik, privat dhe atë të shoqërisë civile për ndikimin e ligjit të punës | 27 |
| Qëndrimet e Akterëve kryesor mbi ligjin e punës nga perspektiva gjinore | 31 |
| Raportimi në media për ligjin e Punës | 34 |
| Përmbledhja e konkluzioneve kryesore | 36 |
| Rekomandimet | 38 |
| Lista e shkurtesave | 40 |
| Lista e të intervistuarve | 41 |

FALËNDERIM

Para se gjithash, dëshiroj të shpreh mirënjohje dhe falënderim për të gjithë intervistuesit dhe pjesëmarrëset në fokus grupe, të cilët kanë qenë të gatshëm ta ndajnë kohën e tyre dhe të marrin pjesë në hulumtimin tonë, duke i dhënë qëndrimet e tyre duke na mundësuar që të kemi të dhëna për shtjellimin e çështjeve të përfshira në këtë raport.

Në mënyrë të posaçme falënderoj Agjencinë së Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar (USAID) dhe Institutin për Komunitete të Qëndrueshme (ISC) përmes Programit për Fuqizimin e Shoqërisë civile në Kosovë (KCSSP) për përkrahjen financiare të projektit.

Falënderoj udhëheqëset e hulumtimit të QKSGJ-së: Sibel Halimi dhe Luljeta Demolli, si dhe anëtarët e stafit Ilir Miftari e Driton Parduzin, kontributi i të cilëve ka qenë jashtëzakonisht i rëndësishëm për realizimin e raportit.

Luljeta Vuniqi

Ndretroreshë Ekzekutive e Qendrës Kosovare për Studime Gjinore

METODOLOGJIA

Qendra Kosovare për Studime Gjinore ka shfrytëzuar informatat e mbledhura për ta hartuar metodologjinë hulumtuese me qëllim të matjes së “Ndikimit të ligjit të Punës tek Gratë në Kosovë”.

Hulumtimi është zhvilluar me anë të fokus grupeve me gratë e punësuara të sektorit publik, privat dhe atij të shoqërisë civile në periudhën korrik – gusht 2011. Kriteret për përzgjedhjen e pjesëmarrësve janë hartuar duke u bazuar në nivelin e punësimit të grave në Kosovë, ndaj në këtë formë edhe është bërë dallimi ndërmjet pjesëmarrësve.

Pos kësaj, në hulumtim janë përfshirë edhe intervistat me aktorë relevant të institucioneve që merren direkt apo indirekt me zbatimin e ligjit të punës.

QKSGJ-ja ka përdorur edhe burime të tjera të informacionit për të analizuar edhe probleme tjera që mund të kenë punëmarrësit dhe punëdhënësit në zbatimin e Ligjit të Punës në Kosovë.

Rekomandimet janë finalizuar në bashkëpunim me përfaqësuesit e institucioneve dhe shoqërisë civile gjatë një takimi pune me grupin e ekspertëve.

Raporti është përfunduar më 31 gusht 2011.

Gratë në Kosovë historikisht kanë qenë në një pozitë të disfavorshme në krahasim me burrat. Pozita e grave në vendimmarrje (me dallime të vogla) është pothuajse e njëjtë me vendet e tjera në rajonin e Ballkanit (Shqipëri, Serbi, Maqedoni, Mal të Zi, Kroaci). Aktualisht në Kosovë, ekzistojnë shumë mekanizma për barazi gjinore, e më i rëndësishmi prej tyre është Ligji mbi Barazinë Gjinore, i cili ka hyrë në fuqi me 7 qershor 2004¹. Qëllimi i tij është: të ruaj, trajtojë dhe themelojë barazinë gjinore si vlerë jetike për zhvillimin demokratik të shoqërisë së Kosovës duke ofruar mundësi të barabarta si për pjesëmarrjen e gruas ashtu edhe të burrit në zhvillimin e fushave politike, ekonomike, kulturore e të tjera, të jetës.

Me gjithë përmirësimet në lidhje me përfaqësimin e barabartë të grave dhe burrave pas vitit 1999 që erdhën si rezultat i përpjekjeve të përbashkëta të grupeve të grave, aktivistëve dhe të institucioneve ndërkombëtare, arritja e barazisë dhe pjesëmarrjes së plotë, në kuptimin e fuqizimit politik, ekonomik e kulturor, mbetet mjaft sfiduese. Varfëria, papunësia, mentaliteti patriarkal, dhuna gjinore ende mbesin sfidat më të mëdha që pengojnë përfaqësimin e barabartë në mes burrave dhe grave. Hulumtime dhe analiza të ndryshme të kryera nga Qendra Kosovare për Studime Gjinore e organizata të tjera tregojnë se ndonëse institucionet vendore e ndërkombëtare kanë bërë ca përpjekje për të rritur pjesëmarrjen e grave në ekonomi, për shkak të intervenimeve të kuptueshme sensitive gjinore, gratë ende janë të nën-përfaqësuar në të gjitha sferat e jetës në Kosovë.

Gratë janë në një pozitë më të disfavorshme se burrat kur është fjala për përfaqësim në nivele të larta menaxhuese si në sektorin publik ashtu edhe atë privat. Një shpjegim për këtë fenomen mund të jetë se gratë në Kosovë kanë nivel më të ulët të arsimimit se burrat, që është shkaktuar nga mundësi më të pakta për të ndjekur shkollimin, për shkak të mentaliteteve tradicionale dhe rolit që gratë kanë luajtur në shoqëri në të kaluarën.

Grave në Kosovë u mungon siguria ekonomike, sidomos në zonat rurale, për shkak të statusit inferior shoqëror, nivelit më të ulët të arsimimit dhe mungesës së mundësive për punësim për to. Disa të dhëna në dispozicion tregojnë se vetëm 13 për qind e grave në Kosovë jetojnë nga të hyrat e tyre

¹ Për më shumë informacione shih: kosovoassembly.org

(përqindja e njëjtë për burrat është 41 për qind), që do të thotë se 87 për qind prej tyre varen nga të tjerët për jetesën e tyre.² Pjesëmarrja e grave në tregun e punës në Kosovë vlerësohet të jetë më e ulëta në Evropë. Shkalla e papunësisë tek gratë vlerësohet të jetë rreth 68 për qind në krahasim me atë të burrave që besohet të jetë rreth 36.9 për qind.³ Një tregues tjetër i këtij nën-përfaqësimi është edhe pronësia e pasurisë së paluajtshme dhe bizneseve në Kosovë (vetëm 8 për qind e pronës së paluajtshme dhe 6 për qind e bizneseve janë në pronësi të grave)⁴. Gratë rrallë zotërojnë prona dhe shpesh u është dashur të heqin dorë nga e drejta e tyre në pronë në rastet e trashëgimisë. Kështu, ato nuk janë në gjendje të arrijnë pavarësinë ekonomike ose të sigurojnë kredi financiare për të filluar biznese.⁵

Gratë janë shpesh subjekt i diskriminimit ekonomik dhe i mungesës së qasjes në të ardhura apo kapital. Vetëm 2 për qind nga numri i përgjithshëm i kredive iu është dhënë grave.⁶

Nëse çështja analizohet më thellë, do të shohim se ajo është rezultat i normës së lartë të joaktivitetit për gratë, e cila është rreth 59 për qind. Kjo normë e lartë e joaktivitetit për gratë është pasojë e kushteve të papërshtatshme të punës në tregun e punës. Krahasuar me burrat, gratë në përgjithësi janë më pak fleksibile në tregun e punës sa i përket kohës së punës dhe kushteve të tjera. Nga ana tjetër, punëdhënësit ngurrojnë të punësojnë gra, sepse, në mes tjerash, ato shpesh konsiderohen si “punëtore jostabile” (për shkak të pushimit të lindjes dhe për arsye se nuk punojnë punë të rënda).⁷

Për zbatimin e një politike të mirëfilltë gjinore kërkohet një mjedis i mirëfilltë institucional, me qëllim të plotësisimit të nevojave të ndryshme të burrave dhe grave në këtë aspekt.

Shikuar nga perspektiva gjinore, analizat tregojnë se në administratën publike të Kosovës ende riprodhohen stereotipat gjinorë në përzgjedhjen e profesioneve dhe ka mungesë të orientimit në karrierë, i cili pengon avancimin e gruas dhe çon drejt përzgjedhjes së profesioneve tradicionale.

Në përgjithësi, gratë në Kosovë vazhdojnë të kenë profesione të cilat tradicionalisht kanë qenë më të përqendruara në fushën e arsimit,

2 Valur Ingimundarson. Nën patriarkalizëm dhe paqeruatje: Gratë në Kosovë që nga lufta. <http://www2.hi.is/page/RIKK-womeninkosovo>.

3 Zymberi Fikrije. Korniza Kombëtare për Kualifikim e Kosovës deh Punësimi i të Rinjve, MASHT, 2008.

4 Departamenti për Zhvillim Ndërkombëtar. Tryezë Pune për Shqyrtimin e Përjashtimit Social në Ballkanin Perëndimor. 28.07.06..

5 Valur Ingimundarson. Nën patriarkalizëm dhe paqeruatje: Gratë në Kosovë që nga lufta. <http://www2.hi.is/page/RIKK-womeninkosovo>.

6 Sfida e përfshirjes sociale në Kosovë, Drafti i Letrës së Bardhë, Kuvendi i Kosovës, 2009.

7 Riinvest. Raport hulumtues “Tregu i punës dhe papunësia në Kosovë” marrë nga <http://www.riinvestinstitute.org/publikimet/pdf/13.pdf>

shëndetësisë, bujqësisë, etj.

Këto diferencime, ose me saktë ky segregim i profesioneve dhe posteve, sjell më pas edhe një diferencim të pagave. Paga mesatare mujore në Kosovë është vlerësuar të jetë pak më e lartë se 200 euro, dhe është më e ulët për gratë krahasuar me burrat⁸.

Mungesa e politikave të ndjeshme në perspektivën gjinore, kushteve të punës problem që mund të sjell pushimi i lehonisë, sjellin jo vetëm ulje në nivelin e punësimit të grave, por edhe reduktim të punës së grave në profesionet e ushtruara tradicionalisht nga gratë.

Aspiratat për integrim në BE të Kosovës dhe vendeve të tjera në Ballkan duhet të shfrytëzohen për të promovuar barazinë gjinore. Duhet të bëhen më shumë përpjekje për të harmonizuar prioritetet për politika dhe objektivat në fushën e barazisë gjinore, e sidomos për promovimin e grave në pozita vendimmarrëse. Në veçanti, prioritet duhet dhënë zhvillimit të politikave në kontekstin e Strategjisë së Lisbonës për të inkurajuar një pjesëmarrje më të madhe të grave në punësim, si: hartimi i politikave për të harmonizuar punën dhe jetën familjare përmes orëve fleksibile të punës; dhe ndërmarrja e hapave për të luftuar stereotipet gjinore që i parandalojnë gratë të lënë gjurmët e veta në nivelet më të larta të afarizmit dhe politikës.

Ligji i Punës i miratuar së fundi është zhvilluar për të rregulluar marrëdhëniet e punës në vend. Një nga dispozitat e këtij ligji ka të bëjë në mënyrë specifike me të hollat e gatshme dhe të mirat e shërbimet e tjera të grave gjatë shtatzënisë. Ligji parasheh një periudhë nga gjashtë muaj deri në një vit për pushim të lehonisë në rastet kur shtatzënia fillon, teksa gratë janë të punësuar. Përderisa kjo është një nga aspektet më pozitive të ligjit nga këndvështrimi gjinor, po ashtu mund të jetë edhe një nga sfidat më të mëdha për t'u përballur në përpjekjet për të rritur nivelin e punësimit të grave. Formula aktuale është 6+3+3, sipas së cilës gjatën 6-muajt e parë kompensimi sigurohet nga punëdhënësi. Kjo dispozitë është veçanërisht problematike meqë bizneset e vogla mund të përballen me sfida në sigurimin e pagave për stafin në pushim të lehonisë, sidomos nëse stafi duhet të zëvendësohet gjatë periudhës së lehonisë.

Dispozitat për pushim të lehonisë mund të dëshmojnë të jenë si burimi kryesor i diskriminimit kundër grave gjatë procesit të rekrutimit. Brenda periudhës së shkurtër gjatë së cilës është duke u implementuar ky ligj, vërehen shenjat e para diskriminuese nga ana e punëdhënësve kundër grave. Disa

⁸ Po aty.

nga format më të shpeshta të diskriminimit kanë të bëjnë me pyetje rreth qëllimeve për t'u martuar, pasur fëmijë apo pyetje të ngjashme që u shtrohen grave/vajzave të reja.

Veç kësaj, duke pasur parasysh gjendjen e ekonomisë së Kosovës dhe nivelin e ulët të mbrojtjes në punë, pritet që ligji (sidomos dispozitat dhe beneficionet e pushimit të lehonisë), nuk do të zbatohet nga një pjesë e madhe e kompanive private. Pritet që gratë e punësuar, të cilat mbesin shtatzëna do të përjashtohen nga puna në vend se të zëvendësohen përkohësisht nga ndonjë punëtor tjetër (siç e parasheh ligji).

Barazia Gjinore dhe Ligji i punës

Në gusht 2011 bëhen tetë muaj që nga hyrja në fuqi e Ligjit të Punës. Ky ligj rregullon marrëdhënien e punës në sektorin publik edhe në atë privat. Me gjithë efektet e para pozitive, disa nene të këtij ligji, sikurse ai i pushimit të lehonisë kanë sjellë problemet e para sa i përket zbatimit të ligjit. Deri në muajin qershor, pushimi i lehonisë për kategorinë e shërbyesve civil nuk është dhënë sipas ligjit të punës, por sipas sistemit të vjetër. Pastaj, fondi i ndarë nga Qeveria për pushimin e lehonisë nuk është aspak i mjaftueshëm. Nga ana tjetër Inspektorati i punës si organ mbikëqyrës i ligjit të punës ka një numër të pamjaftueshëm të inspektorëve dhe një mori problemesh që vijnë si rezultat i buxhetit të vogël që disponon. Gjykatat komunale vazhdojnë të jenë të stërngarkuara me lëndë duke dekurajuar kështu palët, të cilat shpesh marrëdhënien e punës për t'iu drejtuar atyre. Ligji i punës shihet edhe si mekanizëm ndaj luftimit të ekonomisë jo formale.

Me Ligjin e ri të punës gratë e punësuara kanë përfituar edhe në kohë por edhe në kompensim, pra nga 12 javë pushim me pagesë në 9 muaj pushim me pagesë. Formula aktuale e pushimit 6+3+3 gjithsesi se është inkurajuese për gratë e punësuara. Por, pagesa nga punëdhënësi për 6 muajt e shtatzënisë, pritet të hasë në probleme për t'u zbatuar dhe atë për dy arsye: e para, për bizneset e vogla kompensimi i pagës së punëtores për gjashtë muaj has në vështirësi financiare, sidomos në rastet kur gjatë asaj periudhe punëtorja duhet të zëvendësohet me staf të ri, dhe e dyta, disa biznese mendojnë se është e pa drejtë që ata të paguajnë 70 për qind të pagës kurse Qeveria vetëm 50 për qind të pagës mesatare. Aktualisht paga mesatare në Kosovë është 345 euro, që do të thotë se për tre muaj një lehone do të duhej t'i paguheshin në total 517.5 euro. Ndërkaq tre muajt e fundit të pushimit një vjeçar, lehona mund t'i shfrytëzojë pa pagesë. Për bizneset e mëdha private, pushimi me pagesë thuhet se nuk paraqet ndonjë vështirësi financiare dhe se pa problem do ta zbatojnë ligjin kur të paraqitet nevoja.

“Neni 49 i Ligjit të Punës rregullon çështjen e pushimit të lehonisë ku thotë: ‘Femra e punësuar gëzon të drejtën prej 12 muajve, të pushimit të lehonisë. Për 6 muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga punëdhënësi me kompensim 70 për qind të pagës bazë, kurse për 3 muajt në vijim, pushimi i lehonisë paguhet nga Qeveria e Kosovës me kompensim

50 për qind të pagës mesatare në Kosovë. Femra e punësuar ka të drejtë me këtë ligj që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për 3 muaj të tjerë pa pagesë.⁹ Deri para hyrjes në fuqi të këtij ligji, pra sipas Rregullores së UNMIK-ut, gruas së punësuar i takonin 'të paktën 12 javë pushim lehonie me pagesë pas lindjes së fëmijës. Ky pushim njihet si periudhë kohore pune dhe paguhet nga punëdhënësi me një shkallë prej jo më pak se 2/3 e të ardhurave të gruas punonjëse'⁹

Ligji i Punës ka për qëllim të rregullojë të drejtat dhe detyrimet në mes të punëdhënësit dhe punëmarrësit, si në sektorin privat ashtu edhe në atë publik në Republikën e Kosovës. Në Kosovë rregullimi i marrëdhënies së punës nuk nis me Ligjin e Punës. Në vitin 2001, UNMIK-u kishte nxjerrë Rregulloren 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës, i cili në masë të madhe përfshinte shumicën e neneve që përmban sot Ligji i Punës. Megjithatë, rëndësia e Ligjit të Punës nuk qëndron vetëm në faktin se është i nxjerrë nga Kuvendi i Kosovës, por më shumë në rregullimin e disa të drejtave të punëtorëve (sidomos atyre në sektorin privat) që janë shkelur në masë të madhe në Kosovë që nga paslufta, sikurse pushimi i lehonisë, pushimi mjekësor, orari i punës etj. Ligj, i cili ka gjithsej 100 nene, ka marrë parasysh një varg kërkesash të sindikalistëve duke bërë që: kontrata e punës të jetë vetëm në formë të shkruar, puna provuese të zgjatë më së shumti 6 muaj, orari i punës të jetë 40 orë në javë, punëtori të ketë të drejtën për pauzë prej 30 minutash, të ketë pushim vjetor prej 4 javësh, kurse grave iu garantohet pushim i lehonisë prej 12 muajsh, 9 nga të cilët me pagesë.

"Trupa Ekzekutive e Inspektoratit të Punës është themeluar nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, në pajtim me Konventën Nr.81 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), Rregulloren Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë dhe është përgjegjës para kësaj ministrie në lidhje me koordinimin e veprimeve ekzekutive sa i përket inspektoratit të punës në Kosovë"¹⁰.

Përveç kryeinspektorit që ka një staf prej 4 vetash, në Kosovë janë në total 52 inspektorë, të shpërndarë nëpër komuna të Kosovës. Së pari, ky numër i inspektorëve është shumë i vogël për të mbuluar të gjitha bizneset që operojnë në Kosovë. "Shtrirja e inspektorëve nëpër komuna gjithashtu nuk është në nivelin e duhur, ngase sot, kur Kosova ka 37 komuna, ende ka komuna që nuk kanë as një inspektor të vetëm, përfshirë edhe dy komuna

9 Neni 48, Ligji Themelor i Punës

10 Marrë nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale më 7 gusht 2011 <http://mpms.rks-gov.net/sq-al/departmetet/>

trupaekzekutiveeinspektoriatitpunes.aspx.

jo edhe aq të vogla si Suhareka dhe Istogu. Disa nga komunat e dala pas procesit të decentralizimit po ashtu kanë mungesë inspektorësh. Ka raste kur komuna si Ferizaj dhe Lipjani janë të mbuluara vetëm me nga një inspektor, kurse Prizreni, komuna e dytë për nga madhësia ka vetëm dy inspektorë. Edhe komuna e Suharekës mbulohet nga inspektorët e Prizrenit, ndaj këta dy inspektorë vështirë se mund të mbulojnë të gjithë bizneset e regjistruara në këto dy komuna”¹¹.

Edhe përkundër ndjeshmërisë gjinore të përfshirë në Konventën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), struktura gjinore në Inspektoratit del të jetë tejet e pabalancuar. Nga 52 vetë që punojnë në këtë institucion, 47 janë burra dhe vetëm 5 gra janë të përfshirë në inspektimin e zbatimit të ligjit të punës. Po ashtu ndjeshmëria e ulët gjinore vërehet edhe te stafi i kryeinspektoratit, i cili kryesisht përbëhet nga burrat.

Struktura Organizative e TEIP-së është e rregulluar nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale 1. Ministri – 2. Kryeinspektori i Punës 3. Tre zëvendësit e Kryeinspektorit të Punës, 4. Inspektorët e Punës dhe 5. Administrata. Ndërsa, përfshirja e grave në këto pozita vendimmarrëse është shumë e ulët krahasuar me burrat. Nga të gjitha nivelet numri pak më i lartë i përfshirjes së grave është në nivelin administrativ.

Te kapaciteti i stafit punonjës të inspektoratit për të monitoruar Ligjin e Punës, theksi më së shumti vihet te numri i vogël i personelit për ta monitoruar këtë ligj.

Inspektorati është i përgatitur dhe i trajnuar për shkak se nuk është hera e parë që kemi ligj të punës, ligjin e kemi që prej vitit 2002 me rregulloren e UNMIK-ut për ligjin themelor të punës dhe inspektorët e njohin këtë lëmi. Paradoksi më i madh është që këta i kanë dërgu disa punëtor të shërbimit civil për t'u trajnuar si ta zbatojnë ligjin e punës që është vetëm keqpërdorim me parane publike. Problemi i inspektoratit të punës është që nuk kanë staf të mjaftueshëm.

*Agron Demi*¹²

Derisa, pika qendrore e problemit vihet në numrin e vogël të përfshirjes të inspektorëve për të mbikëqyrë zbatimin e ligjit, nuk ka informacion nëse në trajnimet e organizuara mund të jetë përfshirë perspektiva gjinore. Ndonëse, Shqipe Krasniqi, U.D. e Agjensionit për Barazi Gjinore pranë Zyrës

¹¹ Institute for Advanced Studies "Ligji i punës: gjashtë muaj pas hyrjes në fuqi" marrë nga <http://www.gapinstitute.org/repository/docs/GAPLigjiPunes.pdf>

¹² Intervistë me Agron Demin

së Kryeministrit thotë se ata janë të trajnuar dhe kanë për obligim për ta përmbushur misionin e vet, të cilin ia përcakton ligji. “Ata janë të pozicionuar pikë për pikë me atë çfarë kërkon ligji për implementim. Këta inspektor janë të mjaftueshëm për implementim të këtij ligji”¹³.

Ndërsa, për vizitat e inspektoratit të punës në biznese, gratë e punësuar në sektorin privat kanë deklaruar se të vetmen gjë që e ka bërë Inspektorati është një formular, të cilin ia ka dorëzuar grave për t’i ankuar në një afat prej 7 ditësh. Pjesëmarrësit theksuan se ndoshta inspektorati ishte dashur që promovojë më shumë idenë e ankesës në zyre të tyre në formë anonimiteti”¹⁴.

Ligji për Barazi Gjinore

Në Kosovë janë themeluar një numër institucionesh për mbrojtjen dhe promovimin e barazisë gjinore. Me nxjerrjen e Ligjit për Barazi Gjinore, organ kryesor është Zyra për Barazi Gjinore¹⁵.

Korniza ligjore e Kosovës përfshinë të drejtat e grave që të mbajnë punën e tyre dhe të kthehen pas pushimit të lindjes. Neni 13.13 i Ligjit për barazi gjinore përcakton ndalimin e përjashtimit nga puna, pushimi i përkohshëm nga puna, padrejtësia lidhur me sigurinë në punë, kushtet e punës ose vlerësimin e punës së tij/saj si pasojë e ankesës së tij/saj për ngacmim seksual ose diskriminim në bazë të gjinisë. Për më tepër, neni 12.8 i Ligjit për barazisë gjinore përcakton se “punëdhënësit duhet të sigurojnë trajtim të barabartë për gratë dhe për burrat në sektorin e punës dhe të marrë masa në mënyrë që profesionet të mos jenë të kategorizuara si punë specifike vetëm për gra ose vetëm për burra”. Përkundër, dispozitave të përgjithshme që rregullojnë sigurinë dhe shëndetin në punë, korniza ligjore e Kosovës nuk ka rregulla të veçanta që garantojnë sigurinë e vendit të punës dhe shëndetin e grave shtatzëna dhe të atyre që ushqejnë foshnjën me gji. Në Kosovë, pushimi i lindjes për gra, si në sektorin publik, ashtu edhe në atë privat, zgjatë 12 javë. Derisa në sektorin publik paguhet 100 për qind nga paga e plotë në atë privat, paguhet më së paku 2/3 nga paga e plotë.

13 Intervistë me Shqipe Krasniqin.

14 Fokus Grupi i organizuar me gratë e punësuar në sektorin privat. F.G. i organizuar në gusht.

15 Themelimi i Zyrës për Barazi Gjinore është bërë me Vendimin e Qeverisë së Kosovës nr. 5/31, të datës 01.02.2005.

LBGJ në nenin 12.2. përcakton: Vendi i lirë i punës hapet njësoj për gratë dhe burrat. Shpallja ose publikimi i vendit të lirë të punës nuk mund të përmbajë fjalë apo shprehje që diskriminojnë në baza gjinore. Kjo dispozitë nuk vlen nëse qëllimi i shpalljes dhe publikimit bëhet për të balancuar strukturën gjinore brenda një sektori profesional, dhe kjo duhet të vihet në dukje në shpallje.¹⁶

Kriteret dhe kushtet për zgjedhjen e kandidatëve për vende të punës në çdo degë veprimtarie, në të gjitha shkallët profesionale, në sektorin publik dhe privat, vendosen mbi bazat e barazisë gjinore.¹⁷

Në rast të përjashtimit nga puna të një të punësuarit/punësuares në rastin kur ai/ajo kërkon zbatimin LBGJ-së apo përjashtimi nga puna, pushimi i përkohshëm nga puna, padrejtësia lidhur me sigurinë në punë, kushtet e punës ose vlerësimin e punës së tij/saj si pasojë e ankesës së tij/saj për ngacmim seksual ose diskriminim në bazë të gjinisë, Punëdhënësi/Punëdhënësjë, dënohet me gjobë prej 5,000 deri në 10,000 Euro ndërsa Personi përgjegjës, dënohet me gjobë prej 1.000 - 3.000.¹⁸

“Agjensioni për Barazi Gjinore gjatë kryerjes së detyrave lidhur me çështjet gjinore i bashkërendon aktivitetet e saj me Zyrën këshillëdhënëse për qeverisje të mirë, për të drejta të njeriut, për mundësi të barabarta dhe gjini, ndërsa për çështjet e diskriminimit që lidhen drejtpërdrejt me gjininë trajtohen nga Njësia për Barazi Gjinore në kuadër të institucionit të Ombudspersonit të themeluar me Rregulloren e UNMIK-ut nr. 2000/38, e cila po ashtu ka përgjegjësi të rishikojë projektligjet, të japë komente lidhur me zbatimin e këtij ligji dhe me legjislacionin ekzistues kur ka të bëjë me çështjet gjinore.”¹⁹

Ligji për inkurajimin dhe mbrojtjen e të ushqyerit të fëmijëve me qumësht, në Nenin 14, përcakton që: Punëdhënësi nuk mund t’ia ndërpres marrëdhënien e punës të punësuares që e ushqen foshnjën me gji dhe e cila ndodhet në pushimin e lehonisë. Punëdhënësi nuk mund t’ia ndërpres kontratën e punës të punësuares që e ushqen foshnjën me gji për shkak të të drejtave të saj të përcaktuara me këtë ligj. Punëdhënësi është i detyruar që në rast të ndërprerjes së kontratës, të punësuares që e ushqen foshnjën me gji për arsye të tjera nga paragrafi 2, të bëjë arsyetimin e këtij veprimi me shkrim. Në rast të shkeljeve të dispozitave ligjore nga ky nen, punëdhënësi

¹⁶ Neni 12.3. LBGJ.

¹⁷ Neni 12.4. LBGJ.

¹⁸ Neni 16 (paragrafi 3) (Dispozitat Ndëshkuese) LBGJ.

¹⁹ Shih Neni 5-LBGJ.

detyrohet që t'i paguaj dëmshpërblimin adekuat me kompensimin material që i takon të punësuares që ushqen foshnjën me gji për 6 muajt e ardhshëm. Sipas paragrafit 2, e punësuaara që e ushqen foshnjën me gji, ka të drejtë për vazhdim të pagesës nga paragrafi 4 për 6 muaj të tjerë nga fondet e sigurimit shëndetësore ose për mungesë të këtyre fondeve nga fondet sociale.

Punëdhënësi/Punëdhënësja siguron që gratë dhe burrat kanë mundësi të barabarta për të vazhduar shkollimin dhe aftësimin profesional dhe të përcjellin trajnimet, të cilat mbahen për të shtuar shkathtësitë profesionale ose të përgatiten për profesione të tjera.²⁰

Punëdhënësi/Punëdhënësja apo institucioni që bën aftësimin profesional dhe secili individ që merr pjesë në aftësimin profesional nuk u lejohet që të diskriminojnë asnjë individ në baza gjinore.²¹

Punëdhënësi/Punëdhënësja, duhet të sigurojë trajtim të barabartë për gratë dhe burrat në sektorin e punës, dhe të marrë masa në mënyrë që profesionet të mos jenë të kategorizuara si punë specifike vetëm për femra ose vetëm për meshkuj.²²

Ndalohet diskriminimi gjinor me ligj në të gjitha fushat e jetës shoqërore në Kosovë, është përcaktuar në LBGJ.²³

Kriteret dhe kushtet për zgjedhjen e kandidatëve për vende të punës në çdo degë veprimtarie, në të gjitha shkallët profesionale, në sektorin publik dhe privat, vendosen mbi bazat e barazisë gjinore.²⁴

Sektori publik, privat si dhe institucionet ligjvënëse dhe ekzekutive në sektorin e punës dhe të punësimit, sigurojnë të drejta dhe mundësi të barabarta për gratë dhe burrat.²⁵Ligji për Barazi Gjinore, në nenin 12.5 përcakton: "Punëdhënësi/Punëdhënësja është i/e detyruar të paguajë pagë të njëjtë për gratë dhe burrat, për punën e njëjtë dhe për punën me vlerë të njëjtë, si dhe siguron kushtet e barabarta të punësimit dhe të punës dhe të gjitha të drejtat e barabarta të punës"²⁶.

20 Neni 12.6.-LBGJ.

21 Neni 12.7. LBGJ

22 Neni 12.8. LBGJ

23 Neni 18.2.-LBGJ.

24 Neni 12.4. LBGJ.

25 Neni 12.1. –LBGJ.

26 Neni 12.5-LBGJ.

Pushimi i lehonisë në Ligjin e Punës

Sipas Institutit GAP Ligji për Shërbimin Civil të Kosovës u miratua nga Kuvendi i Kosovës në maj të vitit 2010, dhe ka për qëllim rregullimin e statusit të shërbyesve civilë. Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës (KPM) për Shërbimin Civil të Kosovës është organ i pavarur që i raporton Kuvendit të Kosovës dhe që ka për qëllim shqyrtimin dhe marrjen e vendimeve për ankesat që vijnë nga shërbyesit civilë në lidhje me marrëdhënien e punës, mbikëqyrjen e emërimeve të nëpunësve civilë dhe mbikëqyrjen e zbatimit të rregullave dhe dispozitave në Ligjin për Shërbimin Civil. Në raportin vjetor të KPM-së për 2010, shohim se Këshilli ka pranuar gjithsej 290 ankesa nga nëpunësit civilë dhe të interesuarit për punësim në Shërbimin Civil të Kosovës. Ankesat janë të klasifikuara sipas objektit të ankesave, strukturës gjinore dhe strukturës nacionale ku numri më i madh i ankesave ka të bëjë me ndërprerje të kontratës së punës (30 %), kontestim konkursi (28 %), kompensim material (15 %), mosvazhdim të kontratës së punës (9 %), ulje të pozitës (8 %), ndërrim pozite (1.8 %), dhe masa tjera disiplinore (8 %). Sa i përket strukturës gjinore, numri më i madh i ankuesve janë burra me rreth 78 për qind dhe gra 22 për qind.

Sa i përket pushimit të lehonisë, ka një paqartësi ligjore ku për gratë e punësuar në shërbimin civil, në FSK dhe në Policinë e Kosovës janë përdorur standarde të dyfishta, të paktën deri në kohën kur është bërë ky hulumtim. Ligji i Punës dhe Ligji për Shërbimin Civil të Kosovës nuk janë të harmonizuar si duhet edhe pse në Ligjin e Punës, Neni 2, thotë se dispozitat e ligjit të punës zbatohen për të gjithë të punësuarit dhe punëdhënësit, punësimi i të cilëve rregullohet me ligj të veçantë, nëse ligji i veçantë nuk parashikon zgjidhje për çështje të caktuara nga marrëdhënia e punës.

Deri më tani çështja e pushimit të lehonisë për shërbyesit civil është rregulluar me Ligjin për Shërbimin Civil, i cili plotësohet me Udhëzimin Administrativ Nr. 05/2007 për Rregullimin dhe Përcaktimin e Procedurave të Pagesave Financiare për Pushim të Lehonisë në Shërbimin Civil të Kosovës të vitit 2007, i cili thotë se të punësuarat në Shërbimin Civil të Kosovës kanë të drejtë në pushim të lehonisë me pagesë në kohëzgjatje prej 6 muaj, ku 3 muajt e parë paguhen nga punëdhënësi dhe 3 muajt e dytë paguhen nga një fond i veçantë i krijuar nga Qeveria e Kosovës me 70 për qind të pagës minimale në Kosovë. Një praktikë e tillë është konfirmuar edhe nga Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës dhe ka qenë në zbatim të paktën deri në fund të majit 2011. Kjo do të thotë se përderisa një mësueses i është dhënë pushimi i lehonisë me sistemin 6+3, një nëpunëses së administratës i ka takuar pushimi me sistemin 3+3.

Politikat e Kosovës për pushim të lehonisë - Një krahasim rajonal

Ndonëse sipas ligjit të vitit 2010, dispozitat e Kosovës për pushim të lehonisë nuk janë më të pafavorshmet në rajon, megjithatë ato janë nën mesataren e politikave në Evropën Juglindore kur është fjala për mbështetje për nënat e reja përkitazi me kompensimin, duke vënë në pikëpyetje përqindjen e grave të cilat do të jenë në gjendje financiare të shijojnë pushimin që u është ofruar atyre. Kohëzgjatja e përgjithshme e pushimit të lehonisë që një grua mund të marrë duke e ruajtur vendin e punës në Kosovë është 12 muaj. Kësisoj vendi ynë rangohet në mesin e vendeve që ofrojnë periudhën e përgjithshme kohore më të gjatën (krahasuar me Shqipërinë, Bullgarinë, Kroacinë, Malin e Zi dhe Serbinë). Niveli i përgjithshëm i kompensimit ose zëvendësimi i ofruar i pagës, megjithatë e vën Kosovën në fund të grupit. Të gjitha vendet e tjera, me përjashtim të Bosnjës e Hercegovinës (dhe atë vetëm të Federatës së Bosnjës dhe Hercegovinës brenda Bosnjës), sipas ligjit, i kompensojnë nënat e reja me një shkallë më të lartë gjatë periudhës së lehonisë (ndonëse ky kompensim në praktikë nuk ofrohet gjithmonë). Kosova po ashtu dallon nga vendet e tjera në rajon për nga mënyra si financohet kompensimi për pushim të lehonisë. Në të gjitha vendet e tjera, pagesa e lehonisë për gratë sipas ligjit sigurohet krejtësisht nga fondet publike. Në Kosovë, kompensimi për lehonitë u paguhet nënave të reja në periudha të ndryshme dhe shuma të ndryshme, si nga qeveria ashtu edhe nga punëdhënësi i nënës.

Kosova po ashtu dallon me të madhe nga vendet e tjera lidhur me fleksibilitetin që ofron. Përderisa disa vende përfshijnë një periudhë të pushimit të obligueshëm të lehonisë, qoftë para ose pas lindjes (ose në të dy rastet), Kosova nuk e bën këtë. Periudha më e shkurtër e pushimit të tillë është një javë para lindjes (Rajoni i Brckos në Bosnje e Hercegovinë)²⁷. Periudha më e gjatë e obligueshme e pushimit është në Kroaci: nënat para lindjes duhet të marrin pushim nga puna 28 ditë para datës së paraparë të lindjes dhe nuk mund të kthehen në punë para gjashtë muajsh pas lindjes.²⁸ Periudha më e shpeshtë e pushimit të obligueshëm para lindjes është 28 ditë.²⁹ Në Kosovë, me një rekomandim të mjekut, një grua mund të fillojë pushimin 45 ditë para datës së paraparë të lindjes. Megjithatë, punëdhënësi i gruas mund të kërkojë

27 Këshilli i Evropës: http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/3_3_1%20Maternity%20leave.pdf

28 Pushimi i obligueshëm para lindjes u shkurtua në vitin 2009. Këshilli i Evropës: http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/3_3_1%20Maternity%20leave.pdf

29 Në Kroaci, Slloveni, Maqedoni dhe Serbi pushimi i lehonisë duhet patjetër të fillojë të paktën 28 ditë para lindjes. Në Rumanë, pushimi i lehonisë duhet të fillojë të paktën 42 ditë para lindjes.

nga nëna në pritje të lindjes të marrë patjetër pushim 28 ditë para lindjes varësisht nga perceptimi i punëdhënësit për mundësinë e saj të kryejë punën në gjendjen e saj.³⁰ Sipas ligjit, gruaja, me sa duket, ka të drejtë të refuzojë të marrë pushim gjatë kësaj periudhe nëse nuk dëshiron, por ligji nuk tregon se si mund të zgjidhen rastet kur ekziston dallim në dëshira. Kjo duket të paraqesë një shqetësim për punëdhënësin gjë që nuk është evidente në dispozitat e pushimit të lindjes në vendet e tjera. Dispozita e njëjtë është vetëm në Bullgari, ku punëdhënësi i gruas duhet patjetër të aprovojë kërkesën e saj për pushim të lindjes pas 135 dhe pastaj pas 315 ditësh pas lindjes. Dispozitat kosovare duket se parashohin se gratë nuk do të jenë shumë të interesuara të marrin pushim të lehonisë në rrethanat e punësimit në Kosovë dhe nënkuptojnë se ato mund të dëshirojnë të punojnë madje edhe nëse nuk janë në gjendje për punë. Është e paqartë nëse kjo bie ndesh me qëllimin për periudhat e pushimit të obligueshëm para lindjes në vendet e tjera, por këto dispozita duket se synojnë mbrojtjen e shëndetit të nënës shtatzënë dhe të fëmijës më shumë se sa të interesohen për produktivitetin e gruas.

Rumania, në vend se të përfshijë një pushim të tillë në ligjin themelor, ka përfshirë dispozita për “rrezikun e nënave.”³¹ Sipas këtyre dispozitave, një nënë mund të aplikojë për zgjatje të pushimit të lehonisë nëse shëndeti i saj ose i foshnjës së saj e kërkon këtë, ose në disa raste nëse dëshiron ta ushqejë fëmijën me gji. Aplikacioni i saj duhet të mbështetet nga një mjek. Nuk janë gjetur të dhëna për të verifikuar dallimin në marrjen e pushimit mes këtij lloji të pushimit të “rrezikut për nënat” dhe përdorimit të periudhave më të gjata të pushimit të lehonisë kur është në dispozicion pa vërtetime të tilla shitesë.

Kosova, sikur edhe vendet e tjera në rajon, u mundëson etërve të marrin përsipër beneficionet e pushimit të lindjes nëse nëna vdes pa i shfrytëzuar ato ose nëse ajo nuk është në gjendje të kujdeset për fëmijën. Ajo po ashtu u mundëson etërve të marrin pushimin në vend të nënave pas një periudhe fillestare gjatë së cilës vetëm nëna ka të drejtë për pushim të lehonisë. Në Kosovë, kjo periudhë është 6 muaj. Ndërkaq Kroacia, , u lejon etërve të marrin përsipër pushimin pas kalimit të 42 ditëve pas lindjes. Për dallim nga ligjet e vendeve të tjera, ligji i Kosovës nuk lejon në mënyrë të qartë llojet e tjera të kujdestarëve (gjyshen, gjyshin që rrisin fëmijën, etj.), që të marrin pushim.

30 Ligji i Punës i Kosovës. <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>

31 Këshilli i Evropës: http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/3_3_1%20Maternity%20leave.pdf

Rekomandime për jetësimin e dispozitave ligjore në Kosovë për pushim të lehonisë

Përvoja e vendeve të tjera në rajon mund të shërbejë si shembull për të udhëzuar Kosovën nga krijimi i përfitimeve adekuate për nënat e reja (të punësuar) deri tek jetësimi i plotë dhe zbatimi publik i ligjit. Në vitin 2004, UNICEF-i gjeti se në mbarë Evropën Lindore dhe në Shtetet e Pavarura të Komonvelthit, gratë përballeshin me një diskriminim të shtuar gjinor në vendet e punës, sidomos në sektorin privat, me që prospektet për financim të beneficioneve të lindjes kanë zbehur vullnetin e punëdhënësve për të punësuar gratë në vendet e punës me orar të plotë.³² Për fat të keq, ndonëse dispozitat ligjore për ruajtje të vendit të punës dhe për kompensim janë të nevojshme për gratë që të kenë vend të qëndrueshëm pune, të jenë të pavarura ekonomikisht dhe të kenë fëmijë, ato bëjnë gratë joatraktive për punëdhënësit. Andaj shtetet duhet të jenë vigjilente që të sigurojnë se ligjet jetësohen ashtu si janë të shkruara dhe se punëdhënësit nuk i shmangen ligjit dhe nuk i përjashtojnë gratë nga mundësitë për punë. Sipas të gjeturave nga Instituti GAP, ndonëse Kosova ka miratuar dispozita për pushim të lehonisë në përputhje me vendet e tjera të rajonit, do të jetë vështirë të sigurohet se punëdhënësit e respektojnë ligjin dhe nuk diskriminojnë nënat ose nënat e mundshme.³³

Në Slloveni, nënat kanë raportuar diskriminim nga ana e punëdhënësve të tyre, sepse ato ishin ose mund të bëheshin nëna. 14 për qind e nënave të intervistuar nën moshën 30 vjeçare raportuan se marrëdhënia e tyre e punës ishte shkëputur kundër vullnetit të tyre pasi ato kishin lindur një fëmijë. 10 për qind e grave të intervistuar thanë se ato nuk mund të ngriheshin në pozitë pas lindjes së fëmijës. 28 për qind e nënave të intervistuar (dhe 11 për qind e etërve të intervistuar) raportuan se punëdhënës potencialë i kishin pyetur nëse kishin ose planifikonin të kishin fëmijë dhe se 22 për qind e nënave dhe 3 për qind e etërve thanë se pasja e fëmijëve ose planifikimi për të pasur fëmijë u kishin shkaktuar atyre probleme në gjetjen e një pune.³⁴ Diskriminimi gjinor nuk ndikon domosdoshmërisht në marrjen e pushimit të lehonisë në Slloveni, me që kjo është e obligueshme, por nga ana tjetër shkalla e ulët e marrjes së pushimit në Shqipëri mund të lidhet me problemin

32 UNICEF, 2004.

33 Institute for Advanced Studies "Ligji i punës: gjashtë muaj pas hyrjes në fuqi" marrë nga <http://www.gapinstitute.org/repository/docs/GAPLigjiPunes.pdf>, 2011, f. 3-4.

34 Këshilli i Evropës: http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/3_3_1%20Maternity%20leave.pdf
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2006/03/SIO6030191.htm>

e vazhdueshëm të diskriminimit gjinor në vendin e punës në kundërshtim me ligjin. Në Shqipëri, në vitin 2000, periudha mesatare e pushimit të marrë ishte më pak se 100 ditë (nga 365 të mundshme). Sipas një studimi të kryer në vitin 2003, vetëm 1.4 për qind e familjeve me fëmijë nën moshën dy vjeçare të intervistuar raportuan se kanë pranuar të hyra nga beneficionet e pushimit të lehonisë. Ky studim ka gjetur përmes të dhënave të paverifikuara se punëdhënësit në Shqipëri kërkonin të punësonin vetëm gra të pamartuara ose të punësonin gra me orar të shkurtuar ose afat të kufizuar kohor, me sa duket, për të shmangur ndërprerjen e punës të shkaktuar nga gratë që marrin pushim të lindjes. Kjo e gjetur sugjeron se punëdhënësit në Shqipëri mund të jenë të ashpër ndaj grave që marrin pushim. Shkalla e ulët e shfrytëzimit të pushimit po ashtu mund të tregojë se gratë nuk ndjejnë se puna e tyre është e sigurt, përderisa ato janë në pushim. Ato, gjithashtu përballen me pengesa në karrierë si pasojë e pushimit të lehonisë.

Instituti GAP po ashtu ka identifikuar se qeveria e Kosovës po dështon në financimin e dispozitave të pushimit të lehonisë siç kërkohet.³⁵ Kjo është në përputhje me përvojat e Kroacisë. Shteti kroat fillimisht dështoi të paguajë kompensimin e plotë të pushimit lehonisë që u garantohej nënave me Ligjin e Punës të vitit 1996. Duhet të spikatet se një trysni e fortë nga grupet e të drejtave të grave dhe sindikatat e grave luajtën një rol të madh që qeveria në fund të financonte pushimin e lehonisë sipas mandatit nga viti 1997 e tutje.³⁶ Prej atij momenti e tutje, marrja e pushimit të lehonisë nga nënat u rrit ndjeshëm. Në vitin 2003, viti i fundit me të dhëna në dispozicion, nënat mesatarisht morën mbi 250 ditë pushim për lindje të fëmijëve të gjallë.³⁷ Shpenzimet për pushim të lehonisë janë tashmë më të lartat në rajon, rreth 9 për qind të GDP-së në vitin 2000. Shfrytëzimi i kufizuar i pushimit të lehonisë nga gratë shqiptare po ashtu mund të pasqyrojë nivelin e kompensimit të ofruar për nënat e reja: gratë pranojnë 80 për qind të pagave mesatare të tyre për 150 ditë pas lindjes dhe pastaj 50 për qind të pagave të tyre për periudhën e mbetur të pushimit. Shpenzimet për pushimin e lehonisë kapin shumë më shumë prej vetëm. 14 për qind të GDP-së në vitin 2002, pasi kishin rënë rregullisht që nga të dhënat e para në dispozicion, për vitin 1995³⁸.

Tanaka sugjeron se pushimet më të gjata të lehonisë mund të kenë efekte pozitive për shëndetin dhe mirëqenien e fëmijës për shkak të rritjes

35 Institute Gap, 2011. p. 6

36 Shiffman, Jeremy. faqe. 27. <http://faculty.maxwell.syr.edu/jrshiffman/papers/reproductive%20rights%20and%20the%20state%20in%20serbia%20and%20croatia.pdf>

37 Po aty

38 Po aty

së përkujdesjes prindërore dhe mundësisë së nënave për qasje në kujdesin para lindjes (pre-natal). Në veçantiperiudha më të gjata të pushimit të lindjes lidhen edhe me numrin dukshëm të rritur të nënave të reja, të cilat i ushqejnë fëmijët me gji për një periudhë të mjaftueshme deri te pragu kur fëmijët arrijnë përfitimet shëndetësore nga të ushqyerit me gji.³⁹ Hulumtimet në Evropë tregojnë se periudha më të gjata të pushimit të lehonisë lidhen si me shkallën e rritur të grave që kthehen në punë pas lindjes së fëmijës dhe kohën e zgjatur që nënat kalojnë me fëmijët në vitet kyçe të zhvillimit të tyre.⁴⁰

Tanaka ka treguar se zgjatja e pushimit të lehonisë e pakëson shkallën e vdekshmërisë së foshnjave.⁴¹, gjë që do të duhej të ishte shqetësim në Kosovë, duke pasur parasysh se ajo ka shkallën më të lartë të vdekshmërisë së foshnjave në Evropë.⁴² Në mënyrë thelbësore, ky hulumtim vetëm ka vëzhguar lidhjen me zbutjen e shkallës së vdekshmërisë së foshnjave me skemat e pushimit të paguara dhe që mbrojnë vendin e punës, duke treguar se nënat që nuk gëzojnë të drejtën për pushim të lehonisë me pagesë dhe siguri të vendit të punës nuk do të gëzojnë dobitë e plota nga pushimi andaj nuk do të bartin këto beneficione tek foshnjat e tyre.⁴³ Këto studime sugjerojnë se do të ishte gjë e mençur për Kosovën të sigurojë se dispozitat e saj të pushimit të jenë mjaft zemërgjera për të bindur nënat të bartin këto beneficione tek fëmijët e tyre.

39 Baker and Milligan, Punësimi i nënave, ushqimi me gji dhe shëndeti: Dëshmi nga mandatet e pushimit të lehonisë. Shënim: Ky është një studim kanadez, i shfrytëzuar këtu si dëshmi në mungesë të studimeve të ngjashme të kryera në Evropën Juglindore.

40 Pronzato, Chiara Daniella. "Kthimi në punë pas lindjes së fëmijës: fq. 358. "Nëse qëllimi i politikave është të rritet pjesëmarrja e femrave në tregun e punës, ne kemi gjetur se periudhat më të gjata të ruajtjes së vendit të punës shtojnë gjasat që gratë të kthehen në punë pas lindjes së fëmijës. Nëse qëllimi i politikave është të rritet përfshirja e grave në zhvillimin e fëmijës, gratë në vendet me pushim të lehonisë me pagesë vërehet se kalojnë më shumë kohë në shtëpi me fëmijët e tyre gjatë vitit të parë të jetës.

41 Tanaka, F10

42 UNICEF: <http://www.unicef.org/kosovo/children.html>

43 Tanaka, 2005. faqe. F26

Fondi Monetar Ndërkombëtar dhe zhvillimi i politikave të pushimit të lehonisë në Evropën Juglindore

Të gjitha vendet e përfshira në listë janë pranues të financimeve nga Fondi Monetar Ndërkombëtar (FMN), në një mënyrë ose tjetër ose kanë qenë gjatë dhjetë vjetëve të fundit. Në konsultime me të gjitha shtetet në fjalë, FMN ka theksuar rëndësinë e reformave strukturore – përfshirë forma të ndryshme të të drejtave sociale, si pushimi i lehonisë – dhe fleksibiliteti i tregut të punës, si faktorë kyçë për një ekonomi të shëndoshë. Sigurimi i të drejtave duhet të kontrollohet rregullisht për të siguruar se një vend i caktuar qëndron brenda parametrave të borxheve dhe deficiteve të përcaktuara nga Fondi.

FMN-ja, nuk ka kërkuar, në dokumentet e sajzyrtare, për ndonjë reduktim të caktuar të beneficioneve, në asnjërin nga vendet që ky raport mbulon. Në disa raste ata nxjerrin në pah pushimin e lehonisë si një shembull i politikave tepër zemërgjera, përfitimet e të cilit do të mund të ngadalësoheshin për të shkurtuar shpenzimet pa pasur ndonjë ndikim ekstrem të pafavorshëm në shoqëri. Në vitin 2007 FMN identifikoi politikat bujare për pushim të lindjes të Sllovenisë si fleksibilitet i buxhetit të kufizuar.⁴⁴ Në vitin 2006 një inspektim nga FMN-ja, nxori në pah se përfitimet e zgjeruara të lehonisë dhe tekstet shkollore pa pagesë për fëmijët kishin tendosur edhe më tej financat e shtetit, por megjithatë nuk këshilloi që këto shërbime të shkurtroheshin.⁴⁵ Qoftë nga trysnia e drejtpërdrejtë nga FMN-ja, ose jo, disa vende këtu janë zotuar t'i reduktojnë beneficionet kombëtare të lehonisë në Dokumentet e Qëllimit (DQ) (letter of intent) dhe dokumente të tjera që kanë dorëzuar tek Fondi me të cilat të strukturojnë kushtet e kredive të tyre⁴⁶. Maqedonia në dokumentin e vet kornizë 1998-2000 zotohet të reduktojë shumë e përfitimeve në të holla të gatshme që u paguhet nënave të reja duke "inkurajuar" pushime më të shkurta të lehonisë (është e paqartë se çfarë do të ngërthente në vete ky "inkurajim" ose nëse është kryer). Në disa raste, një lëvizje e tillë duket e mençur, siç ishte rasti me Serbinë: në DQ të vitit 2001 dorëzuar Fondit, ajo propozoi reduktimin e periudhës së pushimit të lehonisë nga pesë vjet në një vit siç është sipas ligjit aktual⁴⁷ (Serbia ka vështirësi të paguajë edhe beneficionet

44 Sllovenia, 2005.

45 Kroaci, Neni IV Inspektimi, 2006.

46 Në rajon, dokumentet e FMN tregojnë se Bullgaria, Maqedonia, Serbia dhe Rumania kanë premtuar shkurtime të beneficioneve të lehonisë si pjesë e reduktimeve të shpenzimeve për t'u harmonizuar me kushtet e kredive nga FMN.

47 <http://www.imf.org/external/np/loi/2001/yug/02/index.htm>

një-vjeçare tek nënat që gëzojnë këtë të drejtë).⁴⁸ Mbase rasti më i veçantë është ai i Rumanisë, ku FMN-ja, besohet me të madhe se ka ndikuar një lëvizje për të kufizuar beneficionet në dispozicion për nënat e reja që punojnë. Sipas ligjit para vitit 2010, nënat që punonin merrnin, përveç 18 javëve nga pushimi me pagesë para dhe pas lindjes, edhe një pushim shtesë prej dy vjetësh me pagesë prej 85% të pagave të tyre. Në dhjetor të vitit 2010, qeveria kaloi një masë emergjente duke e përgjysmuar atë pushim me pagesë në një vit plus një vit tjetër gjatë së cilës periudhë nënat nuk do të merrnin kompensim, por se atyre do t'u ruhej vendi i punës.⁴⁹ Në atë kohë, Rumania ishte nën trysni nga FMN-ja, për të reduktuar shpenzimet sipas kushteve të një pakoje ndihmesh prej 20 miliardë eurosh nga Fondi.⁵⁰ Protestat publike kundër ndikimit të supozuar të FMN-së mbi vendimin për të shkurtuar beneficionet shtynë shefin e misionit të FMN-së në Rumani të theksojë se e kishte mbështetur këtë hap për të bërë shpenzimet për pushimin e lehonisë më "efikase". Fondi nuk kishte bërë trysni mbi qeverinë për të bërë shkurtimet specifike në përpjekjet e saj për të rregulluar shpenzimet sociale (siç urdhërohej nga kushtet e pakos së kredisë).⁵¹ Dokumentet zyrtare të FMN-së, nxjerrin në pah se Fondi vërtet nuk e kishte veçuar, siç kishte bërë në vendet e tjera, pushimin e lehonisë si të pjekur për reformë. Në vend të kësaj, DQ-të nga qeveria rumune tregojnë se qeveria identifikoi pushimin e lehonisë si një fushë e mundshme ku mund të arriheshin reformat strukturore që konsideroheshin të nevojshme nga Fondi.

48 Southeast Times: http://www.setimes.com/cocoon/setimes/xhtml/en_GB/features/setimes/features/2011/01/20/feature-03

49 Balkan Insight.

50 Balkan Insight [Romania Plans to Reduce Maternity Leave Prompt Protests](http://www.balkaninsight.com/en/article/romania-to-reduce-maternal-leave). Marrë nga <http://www.balkaninsight.com/en/article/romania-to-reduce-maternal-leave>

51 Franks: IMF did not impose maternity leave cut as condition for financing. Marrë nga

<http://business-review.ro/news/franks-imf-did-not-impose-maternity-leave-cut-as-condition-for-financing/10628/>

Qëndrimet e grave të punësuar në sektorin publik, privat dhe atë të shoqërisë civile për ndikimin e ligjit të punës

Kjo pjesë e raportit paraqet rezultatet të dala nga katër fokus grupet që janë realizuar për të parë ndikimin e ligjit të punës tek gratë në sektorin privat, publik dhe sektorin e organizatave jo qeveritare. Këto fokus grupe u realizuan si nevojë për të ditur qëndrimet e grave për ligjin e punës pasi që mungon një bazë e të dhënave të sakta që do të mundësonin një diskutim të mirëfilltë për këtë çështje.

Nga diskutimet në fokus grup vërehet se megjithatë, gratë që do ta marrin të plotë pushimin e lindjes aq sa i takon me ligjin e punës mund të kenë probleme të ndryshme, si: ngritja në pozitë në periudhën e shtatzënisë si dhe pas pushimit të lindjes për një kohë të gjatë nuk mund të ndodhë; disa thanë se grave shtatzëna në momentin që i kalon kontrata u gjindet ndonjë pretekst dhe largohen nga puna. Pjesëmarrësit në fokus grup nxorën në pah se pushimi i lindjes për 12 muaj mund ta ndërpresë karrierën e gruas kosovare. Nga fokus grupet e organizuara nga QKSGJ-ja, si diçka e përbashkët u tha se ligji e mbron gruan gjatë lehonisë por nuk e ndihmon atë në planifikimin familjar. Pjesëmarrësit ndan mendimin se ndikimi i ligjit të punës mund të vlerësohet pas dy vitesh, kur të kuptohet nëse gratë janë larguar nga puna pas marrjes së pushimit të lehonisë.

“Kishte shumë paralajmërime në media për ligjin e punës dhe për punëdhënësit që duhet paguar pushimin e lindjes, ku thuhej se ligji i punës mund të sjell pasoja të dëmshme për gratë që dëshirojnë të punësohen në të ardhmen. Në media janë potencuar detyrimet e punëdhënësve të sektorit privat, ndërkohë që tentohej të mësohej se çfarë do të bëjnë punëdhënësit me gratë e reja që dëshirojnë të bëhen nëna. Megjithatë disa mendojnë se ata që nuk i paguajnë grata gjatë periudhës së lehonisë shkaktojnë diskriminim gjinor. Një pjesë e fokus grupit ka shfaqur bindjen se ligjet që mbrojnë të drejtat e grave nuk implementohen. Njëra nga pjesëmarrësit në fokus grup, e punësuar në Policinë e Kosovës ka thënë se ky institucion ene nuk ka nisur me zbatimin e ligjit për shtatzëna. Pjesëtarët e Policisë, aktualisht trajtohen me me rregulloren për nëpunës civil. Me një fjalë fokusi për ligjin e punës u vendos vetëm për sektorin privat pa u bërë një analizë se si do të jetë pushimi i lehonisë për punëtorët në sektorin publik. Në sektorin publik vlen rregulli, sipas të cilit lehonës i takojnë vetëm 6 muaj pushim”.

Sipas punëtores në sektorin privat "arsyeja pse gratë në moshën fertile në të ardhmen do të jenë të papunësuara është kostoja e biznesit veçanërisht e bizneseve të vogla për shkak të periudhës shumë të gjatë të pushimit të lindjes, i cili do të jetë 12 muaj. Punëdhënësit në sektorin privat ndihen të ngarkuar tejmasë me ligjin e punës. Ne kemi dëgjuar që të gjithë punëdhënësit dhe përfaqësuesit e tyre kanë qenë kundër ligjit të punës për shkak të pushimit të lehonisë", thanë disa nga pjesëmarrëset nga sektori privat.

Për pushim të lehonisë, e kemi pasur vetëm një punëtorë, deri me tani. Për gjashtë muaj, i kemi paguar 70 për qind të rrogës, konform ligjit. Në momentin kur ka përfunduar 6-mujorin e parë, kompania e ka pajisur me vërtetim dhe dokumentet e tjera, që i duheshin për të aplikuar për tre-mujorin tjetër me qeverinë. Formulari nga qeveria është i gatshëm. Aty ceket çfarë duhet të paraqesë punëdhënësi. Gjatë këtyre gjashtë muajve të fundit, kemi punësuar gra. Pushimi i lehonisë nuk është bërë që ne të diskriminojmë. Megjithatë, duhet gjetur një formulë, që kompanisë t'i lehtësohet barra, sepse kështu siç është ka ngarkesë të madhe thotë një pjesëmarrëse nga sektori privat.

Disa pjesëmarrës nga sektori privat kanë pohuar se ndryshimet kanë qenë të vogla. Ato më tepër kanë afektuar pushimet. Kontrata e punës ka pasur disa kërkesa më specifike. Është reviduar kontrata e punës, format e pushimit. Punëtorët veç janë njoftuar që ligji i ri i punës është në fuqi. Është reviduar edhe manual i procedurave. Dihet në vija të trasha paga për çdo pozitë, por në fund varet nga negociatat punëdhënës-punëtor.

Pjesëmarrësit nga Shoqëria Civile për harmonizimin e politikave të tyre të punës me ligjin, kanë bërë të ditur se ka ndryshuar pushimi vjetor, i cili tashti numëron 18 ditë, ndërkaq pushimi mjekësor është bërë 20 ditë.

Orari i punës ka ndryshuar nga 8 deri në 16 me gjysmë ore pauzë. Kanë ndërruar kontratat, dhe ju jemi përshtat ligjit të punës, që prej janarit të këtij viti. Organizatat e kanë rregulloren e punës, të bazuar në ligjin e punës. Kontratat i përshtaten ligjit të punës por edhe nevojave të organizatës. Në raste kur nuk ka fonde për t'i mbuluar siç duhet pushimet vjetore, mjekësore, dhe gjëra të tjera, i kemi vendos në rregullore disa nene për t'ju përshtatur nevojave të organizatës. Rregullorja është vendosur kohët e fundit, me ligjin e ri të punës. Pushimin e lehonisë, në organizatën ku kam punuar me përpara, e kemi zbatuar edhe pse nuk ka qenë e rregulluar me ligj. E kemi paguar pushimin e lehonisë 6 muaj.

Ndërsa sa i përket qasjes dhe mundësive të barabarta për burrat dhe gratë në fokus grupet e realizuara me pjesëmarrësit nga sektori publik janë dhënë mendime të ndryshme. Ekzistojnë pabarazi dhe qasje në përfitime sipas njohjeve, por jo sipas gjinisë. Ka gra që kanë shumë beneficione nga puna. Nuk ka diskriminim gjinor apo moshor por është e gjitha te interesi dhe lidhjet me zyrtaret që bëjnë gjatë punësimit. Ka pasur raste që janë punësuar njerëz të pakualifikuar për pozitën që u është dhënë. Në përgjithësi, burrat e kanë më të lehtë të zënë një vend pune. Shikohen kriteret që duhen përmbushur, dhe pastaj një burrë ka më shumë përparësi, sidomos mbas hyrjes në fuqi të ligjit të punës. Është shumë e vështirë për një grua mbi 35 vjeçe të hyje diku në punë. U jepet më shumë preference të rinjve, dhe burrave.

Sa i përketë qëndrimeve të pjesëmarrëseve të shoqërisë civile në fokus për diskriminim gjinor dhe moshor në punësim ata kanë shfaqur bindjen se preferencat i kemi për gra, se jemi edhe organizate e orientuar për drejtat e grave. Për sa i përket moshës, mendojmë se personat me përvojë mund të kontribuojnë më shumë. Mendoj se në Kosovë, kjo gjeneratë prej 45-55 vjeç janë në kushte të vështira për të gjetur punë dhe për ta mbajtur atë. Ka shume kuadër, që kanë punuar shumë dhe kanë mbetur pa punë. Më të ditur janë punëtoret në moshë edhe për një arsye se ata i kanë rritur fëmijët dhe nuk kanë ngarkesa dhe koncentrimi në punë është më i madh dhe kontributi.

Ndërsa sa i përket diskriminimit të punëtoreve shtatzëna dhe lehonave pjesëmarrësit e sektorit publik, e kanë përmendur rastin e një koleges së tyre shtatzënë, e cila ka nisë të shqetësohet, shkaku i rrezikut për humbjen e vendit të punës.

“Ne i kemi dy lehona, që duan ta marrin pushimin e lehonisë së shpejti, por nuk u jep njeri përgjigje se sa pushim mund të marrin. Para tre muajve, ka ndodhur që një tjetër punëtoreshë është kthyer pas pushimit të lehonisë, dhe i është thënë që puna i paguante vetëm tre muajt e parë të pushimit të lehonisë, ndërsa pjesën tjetër e kishte pa pagesë”.

Për bizneset e mëdha ku të punësuarat janë shumë gra është dëgjuar që nuk u janë vazhduar kontratat me gra që janë të reja dhe të martuara. Për t`u punësuar në këto biznese luan shumë rol moshja dhe gjendja statusore. Në intervista të rastisë të dëgjosh gjëra të ndryshme si p.sh a je e martuar, sa fëmijë i ke, a je e fejuar, a je në lidhje, a planifikon familje?

“Vitin e kaluar, motra ime aplikoi për auditorë në një bankë kombëtare dhe mbas një kohe, ju është kthyer emaili me përmbajtjen: “me qenë se nuk e kemi parë asnjë burrë adekuat, jemi të gatshëm t’i shikojmë edhe CV-të e grave”. Megjithatë, ka raste paragjykuese të kompanive ndaj gjinisë dhe moshës së aplikuesit. Në një kompani të madhe telekomunikacioni, që prej hyrjes në fuqi të ligjit të ri është rritur tej mase numri i grave shtatzëne. Në këtë kompani kanë probleme pasi disa pozita si menaxhere është vështirë të zëvendësohet. Gjithashtu një diskriminim që ju bëhet grave është edhe kontratat më të shkurta që ju bëhen. Në këtë rast punëdhënësi nuk ka nevojë që për një pozitë t’i paguaj dy rroga pasi që njëra shkon tjetra vjen”.

Ndërsa sa i përket sistemit të ankesave në fokus grupin e organizuar me punëtorët e sektorit privat ata thonë se vetëm nëse dikush është i gatshëm të ballafaqohet me drejtorin se për ndryshe nuk ka sektor të ankesave dhe këtë gjë e konsiderojnë si mangësi të madhe. Një pjesëmarrës tjetër në sektorin privat thotë: “Ne kemi një sistem për problemet e punëtorëve në punë dhe në jetën jashtë punës. Vitin e kaluar, e kemi çuar te gjithë stafi procedurën për ankesat ndaj ngacmimeve. Përveç menaxherit te drejtpërdrejtë, dhe departamentit të burimeve njerëzore, mund të shkojnë drejtpërdrejt të flasin për ankesat. Të gjitha këto që u përmenden më lartë sjellin në pah një mungesë të strategjisë së qeverisë për problematikën e ligjit të punës. Këndvështrimi gjinor duhet të jetë pjesë integrale e strategjisë dhe politikave të qeverisë lidhur me punësimin. Është e nevojshme mbledhja e të dhënave të ndara në baza gjinore.

Qëndrimet e Akterëve kryesor mbi ligjin e punës nga perspektiva gjinore⁵²

“Në konkurset e fundit që i kemi hapur në sektorin publik, duhet të pranojmë se ndonjëherë kemi hezituar nëse duhet të pranojmë një femër apo mashkull. Nuk është problemi që një grua duhet të jetë në pushim për 1 vit, por do të kemi probleme me zëvendësim - ne nuk mund të gjejmë për një kohë aq të shkurtër një zëvendësin adekuat”⁵³.

Në gusht të vitit 2011 bëhen tetë muaj që nga hyrja në fuqi e Ligjit të Punës. Ky ligj rregullon marrëdhënien e punës në sektorin publik dhe në atë privat. Edhe përkundër kohëzgjatjes së shkurtë të zbatimit të saj, megjithatë aktorët e intervistuar kanë shprehur qëndrime të ndryshme lidhur me vështirësitë që i ka ky ligji dhe që mund t'i ketë në të ardhmen. Megjithatë, shumica nga aktorët e intervistuar kanë identifikuar problemet më kryesore të cilat mund ta pengojnë zbatimin e ligjit. Agron Demi Drejtor i Institutit GAP mendon se problemi më i madh në implementim e ligjit janë institucionet zbatuese e që janë inspektorati i punës dhe gjykata. Inspektorati ka mungesë të stafit, diku 49-51 inspektor janë, dhe ky staf nuk mund të rritet për shkak se nuk është bërë rishikimi i buxhetit. Problem tjetër është që për shkak të presioneve të Fondi Monetar Ndërkombëtar Qeveria është e gatshme të ndërhyj me shkurtime në vijat buxhetore si të inspektoratit të punës ashtu edhe sektorëve tjerë. Problem tjetër mbetet edhe puna e gjykatave, ka raste kur inspektori i punës e ka kry punën e vet në raste të kufizime por gjykatat ende nuk e kanë dhënë verdiktin e tyre. Poashtu, problem me theks të veçant i vihet nenin 49, ai i pushimit të lehonisë i cili ka një buxhet të vogël për t'u zbatuar. Derisa, përfaqësuesit e institucioneve kryesore që do të monitorojnë zbatimin e ligjit, kanë theksuar se përgjatë kësaj periudhe që kur ligji ka hyrë në fuqi nuk janë vërejt pengesa në zbatim. “Nuk mendoj se do të këtë problem në implementim, duke e pasë parasysh edhe mbikëqyrjen që do ta ketë Ministria e Punës. Me dispozita dhe me nene që janë problematike nuk e di saktë po ka gra që janë të regjistruar si të papuna e janë shfrytëzuese të skemës sociale”⁵⁴. Megjithatë, shumica e aktorëve pajtohen që zbatimi i nenit 49, ai i pushimit të lehonisë nga i cili edhe drejt për drejt afektohet mirëqenia e grave në Kosovë rangohet si një nga nenet me problematike. Kostoja e lartë buxhetore, mungesa e stafit të Inspektoratit si dhe presioni i FMN-së janë vetëm disa nga

52 Me akterë kyç nënkuptojmë përfshirjen e personave relevant nga institucionet publike dhe private që merren në mënyrë direkte dhe indirekte në zbatimin e ligjit të punës, për më tepër shih aneksin 1, listën e personave të intervistuar.

53 Agim Krasniqi, Drejtor i Buxhetit në Ministrinë e Financave. Marrë nga <http://kosova.info/2011/06/perkujdesi-per-lehonat/>

54 Intervistë me Dëfrim Rifaj, Drejtor i Departamenti të punësimin. Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale. Intervista e realizuar më 09 Gusht 2011, Prishtinë.

vështirësitë kryesore që lidhet me zbatimin e nenin 49. Madje sipas Valdet Hajdini, zyrtar ligjor në BSPK⁵⁵ "Interpretimi i dyanshëm i dispozitave të këtij ligji dhe konfuziteti i shkaktuar te shërbyesit civil me nenin 49 është njëra nga problemet kyçe". Sipas tij probleme ka edhe në zbatimin e atyre dispozitave ndëshkuese për punëdhënësin në kontestin e pushimit të lehonave. Edhe te pushimet javore kemi vërejtje, te lidhja e kontratave të punës e sidomos për kontratat që lidhen në periudhe kohore me pak se një vit.

Ka shume ankesa prej punëmarrësve, por besoj që me kohë do të evitohen këto pengesa.

*Valdet Hajdini,
zyrtar ligjor në BSPK*

Harmonizimi i ligjit të punës me ligjet e tjera në Kosovë si dhe me direktivat e Bashkimit Evropian luan po ashtu një rol të rëndësishëm në funksionalizimin e tij. Përkundër disa antagonizmave të shprehur lidhur me problemet dhe vështirësitë që i ka ligji i punës në zbatim, aktorët kanë shprehur një qëndrim skeptik për sa i përket implementimit të nenit të pushimit të lehonisë. "Pikërisht për shkak të mos harmonizimit të ligjit me moshën e pranimit të fëmijëve në kopshte para muajit 12, korniza afatmesme e shpenzimeve e cila ende parasheh një kuotë më të vogël të buxhetit se sa realisht kushton buxheti për ligjin e punës"⁵⁶.

"Ligji për sigurimet shoqërore, që është një ligj bazik, simotër e Ligjit të punës. Pa këto dy ligje nuk mund të kërkojmë zbatimin e Ligjit të Punës dhe, natyrisht, kujdesin ndaj punëtorëve dhe kujdesin edhe ndaj punëdhënësve. Ne asnjë herë nuk mund ta ngarkojmë njërën anë dhe pastaj ana tjetër të mos jetë e kënaqur në zbatimin e këtij ligji"⁵⁷.

Po ashtu, Ligji parasheh një periudhë nga gjashtë muaj deri në një vit për pushim të lehonisë në rastet kur shtatzënia fillon përderisa gratë janë të punësuara. Kjo është një nga aspektet më pozitive të ligjit nga këndvështrimi gjinor, po ashtu mund të jetë edhe një nga sfidat më të mëdha për t'u ballafaquar në përpjekjet për të rritur nivelin e punësimit të grave. "Fatkeqësisht po ndodh diskriminimi, nuk ishte dashur të jetë pengesë ligji i punës, specifikisht pushimi i lehonisë sidomos i vajzave të pamartuara ose atyre që janë në martesë, por rastet janë evidente ku punëdhënësit po bëjnë

⁵⁵ Intervistë me Valdet Hajdini, Zyrtar Ligjor. BSPK. Intervista e realizuar më 08 Gusht 2011, Prishtinë.

⁵⁶ Intervistë me Agron Demin, drejtor ekzekutiv në Institutin GAP. Intervista e realizuar më 05 Gusht 2011, Prishtinë.

⁵⁷ Qëndrim i shprehur nga Flora Brovina, Komisioni Parlamentar për Shëndetësi, Punë dhe Mirëqenie Sociale në artikullin "GAP: Ligji i punës s'po zbatohet". Marrë nga portali "New Prishtina" më 22 gusht 2011.

diskriminim në punësim të gjinia femërore⁵⁸.

Qëndrimet e përfaqësuesve të shoqërisë civile nga institucionet qeveritare janë të ndryshme për sa i përket diskriminimit të grave dhe vajzave gjatë procesit të rekrutimit për vende të lira pune. Madje, sipas Shqipe Krasniqit, në institucionet publike nuk ka diskriminim në baza gjinore sa i përket rekrutimit, varet përgatitja shkollore, përvoja e punës etj. "Por të gjithë njerëzit që i kryejnë studimet e kanë të pamundshme të rekrutohen kur në secilin institucion kërkohet përvoja e punës 3 vjet"⁵⁹. Derisa, për Agron Demin, për shkak se shteti nuk ka paraparë subvencione për bizneset që japin pushim lehonave e që duhet paguar 6 muaj "bizneset po i frikësohen punësimit të grave dhe vajzave, të cilat janë në moshën për të lind". madje, sipas studimit të realizuar nga Instituti GAP, Demi thotë se vërehet një ulje e punësimit të femrave në sektorin bankar, supermarkete e në të gjitha këto sektore, të cilat mund t'i ikin përgjegjësisë për nënshkrim të kontratave në mes tyre dhe punëmarrësve⁶⁰. problemi më i theksuar, i cili po e pengon zbatimin e Ligjit të punës është mosgatishmëria e bizneseve për ta paguar pushimin e lehonisë për 6 muajt e parë të pushimit me 70 për qind të pagës bazë, ndërkohë që duhet ta angazhojnë një punëtorë tjetër për atë periudhë sa lehona është në pushim. Kur dihet se shumica e bizneseve private janë biznese të vogla, atëherë këto biznese ngarkohen financiarisht. Po ashtu, bizneset konsiderojnë se u është bërë një pabarazi me Ligjin e punës, pasi për 6-muaj duhet ta paguajnë ata, ndërkaq tre muaj të tjerë Qeveria e Kosovës.

"Në bazë të hulumtimeve të inspektoratit të punës, Bexhet Gaxhiqi, këshilltar i ministrit të Punës dhe Mirëqenies Sociale Gaxhiqi bëri të ditur se shkeljet më të më të shpeshta të Ligjit të punës kanë të bëjnë me mosnënshkrimet e kontratave nga punëdhënësit dhe punëmarrësit"⁶¹.

Harmonizimi i ligjit të punës me ligjet tjera aktuale në fuqi, problemet që mund t'i has ky ligj gjatë zbatimit, kostoja buxhetore, kapacitetet e vogla kuantitative të inspektoratit për mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit, sistemi i dobët i kopshteve publike në pranimin e fëmijëve nën moshën 12- muajshe, si dhe dilemat paragjyquese rreth ndikimit negativ të ligjit të punës në jetën e grave në Kosovë, janë disa nga çështjet kryesore të theksuara nga ana e aktorëve kryesor të intervistuar dhe të cilët japin këndvështrime të ndryshme varësisht nga pozita e tyre institucionale.

58 Intervistë me Valdet Hajdinin.

59 Intervistë me Shqipe Krasniqin, U.D. Agjensioni për Barazi Gjinore Pranë Zyrës së Kryeministrit. Intervista e realizuar më 16 Gusht 2011, Prishtinë.

60 Intervistë me Agron Demin.

61 Marrë nga portali "Në Prishtinë" më 22 gusht 2011.

Raportimi në media për ligjin e Punës

Mediat në përgjithësi kanë luajtur një rol të rëndësishëm sa i përket raportimit për ligjin e punës. Ky ligj është diskutuar shumë para se të miratohet nga Kuvendi i Kosovës. Si për mediat e shkruara dhe ato elektronike ligji ka qenë ndër temat e rëndësishme të diskutimit, dhe është ndër ligjet që ka pasur mbulesën më të madhe mediale.

Me qëllim të informimit sa më të drejtë mediat në Kosovë kanë qenë të pranishme në shumë debate e diskutime që janë organizuar për ligjin e punës duke ke qenë edhe vet inicuese të disa debateve. Në këtë kontekst, roli i medias ka pas një peshë të veçantë sa i përket promovimit të ligjit. Gjithsesi vëmendje i është kushtuar posaçërisht edhe pushimit të lehonisë i perceptuar si një ndër dispozitat më problemore për zbatim të ligjit. Në shumë biznese të vogla dhe të mesme, ligji bëhet i vështirë për zbatim sidomos kur është në pyetje pushimi i lehonisë. Gjatë intervistave që kemi realizuar me aktorë relevant të institucioneve dhe shoqërisë civile⁶² është vënë në pah se Ligji i punës është një ndër ligjet që ka pasur më së shumti mbulueshmëri mediale, kjo edhe për faktin se një kohë ishte tërhequr prej Kuvendit nga ana e Qeverisë me arsyetimin se bartë kosto të lartë financiare.

Gjatë hulumtimit tonë kemi vërejtur se Ligji po has në vështirësi sa i përket zbatimit. Edhe më tutje vazhdon të ketë probleme me punëtorët e sektorit publik dhe sidomos atij privat. Punëtorët ende nuk e dinë një adresë të saktë se ku të ankohen në rast se ju shkelet e drejta e tyre në punë. Ministria e punës duhet të bëjë një fushatë për t'i informuar qytetarët me të drejtat e tyre dhe duhet të ketë një sistem të qartë të ankesave. Një punëtorë nëse nuk ka kontratë pune, ende nuk e din se ku duhet të ankohet.⁶³

“Çështja e ligjit të punës, prej momentit që ka hyrë në fuqi është i një rëndësie të veçantë për mediat, çofshin ato të shkruara apo vizuale, kështu që mendoj se ka pasur një publicitet më të madh se sa për ligjet tjera që gjithsesi nuk është i mjaftueshëm, pra ka nevojë edhe më tutje që të promovohet ky ligj”⁶⁴

Por, me gjithë rolin e medias për informim të drejtë, qytetarët ende nuk janë të njoftuar me të drejtat e tyre që parashihen me ligj.

“Natyrisht, kjo është edhe mungesa më e madhe e implementimit të

62 Shih listën e të intervistuarve.

63 Intervistë me Drejtorin e Institutit GAP, z. Agron Demi, më 05.08.2011

64 Intervistë me Kryeinspektorin, z. Basri Ibrahim, më 03.08.2011

ligjit të punës. Shumë punëdhënës e dinë se ekziston një ligj i punës, shumë punëtorë e dinë se ekziston një ligj i punës por nuk kanë pas rast të dëgjojnë se kanë të drejta me ligj, andaj duhet të ketë fushata vetëdijesimi për implementim⁶⁵. Duket se për ligjin e punës Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale duhet të bëjë ende fushatë vetëdijesimi. “Mendoj që Inspektorati i Punës në strategjinë e vet zhvillimore duhet të nxjerr një plan të veprimit, duhet të ndërtojë politika të atilla që nënkupton zhvillimin e një marketingu për vetëdijesimin e qytetarëve⁶⁶.”

65 Intervistë me Drejtorin e Aleansës Kosovare te Biznesit, z. Agim Shahini, më 09.08.2011

66 Intervistë më Kryesuesin e Divizionit të punës dhe punësimit, z. Hafiz Leka, më 05.08.2011

Përmbledhja e konkluzioneve kryesore

Në përgjithësi, gratë në Kosovë vazhdojnë të kenë profesione të cilat tradicionalisht kanë qenë më të përqendruara në fushën e arsimit, shëndetësisë, bujqësisë, etj.

Këto diferencime, ose me saktë ky segregim i profesioneve dhe posteve, sjell më pas edhe një diferencim të pagave. Paga mesatare mujore në Kosovë është vlerësuar të jetë pak më e lartë se 200 euro, dhe është më e ulët për gratë krahasuar me burrat

Dispozitat për pushim të lehonisë mund të dëshmojnë të jenë si burimi kryesor i diskriminimit kundër grave gjatë procesit të rekrutimit. Brenda periudhës së shkurtër gjatë së cilës është duke u implementuar ky ligj, vërehen shenjat e para diskriminuese nga ana e punëdhënësve kundër grave. Disa nga format më të shpeshta të diskriminimit kanë të bëjnë me pyetje rreth qëllimeve për t'u martuar, pasur fëmijë apo pyetje të ngjashme që u shtrohen grave/vajzave të reja.

Edhe përkundër ndjeshmërisë gjinore të përfshirë në Konventën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), struktura gjinore në Inspektoratit del të jetë tejet e pabalancuar. Nga 52 vetë që punojnë në këtë institucion, 47 janë burra dhe vetëm 5 gra janë të përfshirë në inspektimin e zbatimit të ligjit të punës. Po ashtu ndjeshmëria e ulët gjinore vërehet edhe te stafi i kryeinspektoratit, i cili kryesisht përbëhet nga burrat.

Sa i përket pushimit të lehonisë, ka një paqartësi ligjore ku për gratë e punësuar në shërbimin civil, në FSK dhe në Policinë e Kosovës janë përdorur standarde të dyfishta, të paktën deri në kohën kur është bërë ky hulumtim. Ligji i Punës dhe Ligji për Shërbimin Civil të Kosovës nuk janë të harmonizuar si duhet edhe pse në Ligjin e Punës, Neni 2, thotë se 'dispozitat e ligjit të punës zbatohen për të gjithë të punësuarit dhe punëdhënësit, punësimi i të cilëve rregullohet me ligj të veçantë, nëse ligji i veçantë nuk parashikon zgjidhje për çështje të caktuara nga marrëdhënia e punës

Qeveria e Kosovës po dështon në financimin e dispozitave të pushimit të lehonisë siç kërkohet. Kjo është në përputhje me përvojat e Kroacisë. Shteti kroat fillimisht dështoi të paguajë kompensimin e plotë të pushimit lehonisë që u garantohej nënave me Ligjin e Punës të vitit 1996. Duhet të spikatet se një trysni e fortë nga grupet e të drejtave të grave dhe sindikatat e grave luajtën një rol të madh që qeveria në fund të financonte pushimin e lehonisë sipas mandatit nga viti 1997 e tutje.

Nga diskutimet në fokus grup vërehet se megjithatë, gratë që do ta marrin të plotë pushimin e lindjes aq sa i takon me ligjin e punës mund të kenë probleme të ndryshme, si: ngritja në pozitë në periudhën e shtatzënisë si dhe pas pushimit të lindjes për një kohë të gjatë nuk mund të ndodhë; disa thanë se grave shtatzëna në momentin që i kalon kontrata u gjindet ndonjë pretekst dhe largohen nga puna. Pjesëmarrësit në fokus grup nxorën në pah se pushimi i lindjes për 12 muaj mund ta ndërpresë karrierën e gruas kosovare. Nga fokus grupet e organizuara nga QKSGJ-ja, si diçka e përbashkët u tha se ligji e mbron gruan gjatë lehonisë por nuk e ndihmon atë në planifikimin familjar. Pjesëmarrësit ndan mendimin se ndikimi i ligjit të punës mund të vlerësohet pas dy vitesh, kur te kuptohet nëse gratë janë larguar nga puna pas marrjes së pushimit të lehonisë.

Sipas punëtores në sektorin privat “arsyeja pse gratë në moshën fertile në të ardhmen do të jenë të papunësuar është kostoja e biznesit veçanërisht e bizneseve të vogla për shkak të periudhës shumë të gjatë të pushimit të lindjes, i cili do të jetë 12 muaj. Punëdhënësit në sektorin privat ndihen të ngarkuar tejmas me ligjin e punës. Ne kemi dëgjuar që të gjithë punëdhënësit dhe përfaqësuesit e tyre kanë qenë kundër ligjit të punës për shkak të pushimit të lehonisë”, thanë disa nga pjesëmarrëset nga sektori privat.

Harmonizimi i ligjit të punës me ligjet e tjera në Kosovë si dhe me direktivat e Bashkimit Evropian luan po ashtu një rol të rëndësishëm në funksionalizimin e tij. Përkundër disa antagonizmave të shprehur lidhur me problemet dhe vështirësitë që i ka ligji i punës në zbatim, Akterët e intervistuar kanë shprehur një qëndrim skeptik për sa i përket implementimit të nenit të pushimit të lehonisë. “Pikërisht për shkak të mos harmonizimit të ligjit me moshën e pranimit të fëmijëve në kopshte para muajit 12, korniza afatmesme e shpenzimeve e cila ende parasheh një kuotë më të vogël të buxhetit se sa realisht kushton buxheti për ligjin e punës

Mediat në përgjithësi kanë luajtur një rol të rëndësishëm sa i përket raportimit për ligjin e punës. Ky ligj është diskutuar shumë para se të miratohet nga Kuvendi i Kosovës. Si për mediat e shkruara dhe ato elektronike ligji ka qenë ndër temat e rëndësishme të diskutimit, dhe është ndër ligjet që ka pasur mbulesën më të madhe mediale.

Rekomandimet

- Qeveria e Kosovës të implementojë në përpikëri Ligjin e Punës.
- Qeveria e Kosovës të organizoj fushata për vetëdijesimin e opinionit publik për ekzistimin e ligjit të punës.
- Qeveria e Kosovës dhe Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale ta sigurojë zbatimin e ligjit në dy sektorët e punës me theks të veçantë në dispozitën 49 të pushimit të lehonisë.
- Të ndryshohet legjislacioni sa i përket pushimit të lehonisë, nga 6 në 12 muaj edhe për shërbyeset civile.
- Legjislacioni kosovar të harmonizohet me Direktivat e Bashkimit Evropian sa i përket ndihmesës së grave në punësim.
- MPMS-ja ta sigurojë zbatimin e ligjit të punës dhe ligjin për barazi gjinore, me theks të veçantë në dispozitat të cilat kanë të bëjnë me punësimin e grave pa diskriminim, si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat.
- Të sigurohet përkujdesja e fëmijëve nën moshën njëvjeçare nga ana e institucioneve përkatëse publike dhe private, ashtu që të rritet mundësia e qasjes së grave në aftësim profesional dhe punësim.
- Të integrohet perspektiva gjinore në politikat e MPMS, si dhe të aplikohen politikat ekzistuese të cilat e avancojnë pozitën e grave në punësim.
- Sindikatat ta bëjnë monitorimin e nivelit të zbatimit të ligjit të punës nga ana e punëdhënësve dhe të punësuarve në bizneset e vogla dhe të mesme, me qëllim të mbrojtjes së të drejtave të grave punëtore.
- Të krijohen politika të cilat parashohin që me rastin e lindjes së fëmijës të ketë pushim prindëror edhe për burrat, si dhe të përkrahen burrat për marrjen e më shumë përgjegjësiwe familjare gjatë rritjes së fëmijëve.
- Të rritet pjesëmarrja e grave inspektore në Inspektoratin e Punës dhe të përfshijë perspektivën gjinore në informimin e punëtorëve për të drejtën e tyre për të paraqitur ankesa në rast të shkeljes së ligjit nga ana e punëdhënësit.
- Inspektorati i Punës t`i informojë punëdhënësit në hollësi për obligimet

ndaj punëtove gra dhe vajza duke ia bërë të ditur se mospërbushja e neneve që lidhet me punëtoret sanksionohet me gjoba të parapara me ligj.

- MPMS-ja dhe institucionet e tjera përkatëse të organizojnë trajnime për aftësimin profesional të grave në ato fusha profesionale për të cilat ka kërkesë më të madhe në tregun e punës.
- Të organizohen fushata informimi nga ana e MPMS-së për programet dhe mundësitë e punësimit për gratë, me kujdes të veçantë për gratë në viset rurale dhe gratë e minoriteteve.
- Ministria e Bujqësisë të ofrojë veprime afirmative dhe kushte me të favorshme për gratë në agrobiznes.
- Ministria e Ekonomisë dhe e Financave, në bashkëpunim me bankat në Kosovë, t'iu mundësojë grave marrjen e kredive të volitshme dhe fillimin e bizneseve të tyre, duke i ndihmuar ato me politika afirmative ekonomike në forma të ndryshme të bashkëkreditimit dhe mikro-kredive me kamata më të ulëta.
- Punëdhënësit në sektorin publik dhe atë privat të sigurojnë pushime adekuate dhe të rregullta gjatë orarit të punës, në mënyrë që nënat të cilat punojnë të mund t'i ushqejnë foshnjat e tyre me gji.
- Viktimat e diskriminimit të supozuar duhet të inkurajohen për të sjellë ankesa me kusht të ruajtjes së konfidencialitetit.
- Buxheti gjinor duhet të futet në buxhetin e Qeverisë. Buxhetet gjinore janë mjete adekuate për të kontrolluar nëse politikat janë duke u zbatuar dhe për të parë gjithashtu ndikimin e politikave gjinore.
- Donatorët dhe sektori privat duhet të krijojë një "Fond për Gratë" për të siguruar burime esenciale për fuqizimin e gruas në Kosovë.
- Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale duhet të krijojë program të veçantë për t'i identifikuar gratë nga sektori informal dhe për t'i orientuar ato në sektorin formal.

Lista e shkurtesave

| | |
|--------------|--|
| ABGJ | Agjensioni Për Barazi Gjinore |
| CEDAW | Committee on the Elimination of Discrimination Against Women |
| DASHC | Departamenti i Administratës për Shërbimin Civil |
| DQ | Dokumentet e Qëllimit |
| ESK | Enti i Statistikave të Kosovës |
| FSK | Forca e Sigurisë së Kosovës |
| FMN | Fondi Monetar Ndërkombëtar |
| ILO | International Labour Organization |
| KPKK | Kontrata e Përgjithshme Kolektive në Kosovë |
| KPM | Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës |
| LBGJ | Ligji Për Barazi Gjinore |
| LKD | Ligji Kundër Diskriminimit |
| LSP | Ligji për Siguri në Punë |
| MEF | Ministria e Ekonomisë dhe Financave |
| MPMS | Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale |
| MSHP | Ministria e Shërbimeve Publike |
| MTI | Ministria e Tregtisë dhe Industrisë |
| PPM | Paisjet Personale Mbrojtëse |
| PSSP | Përfaqësuesi Special i Sekretarit të Përgjithshëm |
| PK | Policia e Kosovës |
| QPS | Qendra Për Punë Sociale |
| TMK | Trupat Mbrojtëse të Kosovës |
| TKP | Trusti i Kursimeve Pensionale |
| ZBGJ | Zyra për Barazi Gjinore |

Lista e të intervistuarve

| Nr | Mbiemri | Emri | Pozita | Institucioni | Data | Vendi |
|----|----------|--------|--|--|------------|-----------|
| 1. | Ibrahimi | Basri | Kryeinspektor ne MPMS | MPMS | 03.08.2011 | Prishtina |
| 2. | Leka | Hafiz | Kryesues i divizionit te punes dhe punesimit | MPMS | 05.08.2011 | Prishtina |
| 3. | Demi | Agron | Drejtor | Instituti GAP | 05.08.2011 | Prishtina |
| 4. | Hajdini | Valdet | Zyrtat Ligjor | BSPK | 08.08.2011 | Prishtina |
| 5. | Rifaj | Defrim | Drejtor i departamentit te punesimit | MPMS | 09.08.2011 | Prishtina |
| 6. | Shahini | Agim | Drejtor Ekzekutiv | Aleanca Kosovare e Biznesit | 09.08.2011 | Prishtina |
| 7. | Krasniqi | Shqipe | U.d | Agjensioni per barazi gjinore prane zyres se kryeministrit | 16.08.2011 | Prishtina |

